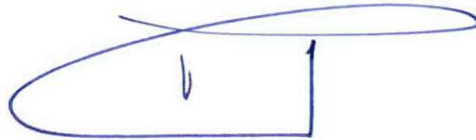


CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

24 mars 2021

PROPOSITION DE LOI**favorisant le travail faisable et
le droit au repos en fin de carrière**(déposée par
M. Gaby Colebunders et consorts)BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

24 maart 2021

WETSVOORSTEL**voor werkbaar werk en recht op rust
aan het einde van de loopbaan**(ingediend door
de heer Gaby Colebunders c.s.)**RÉSUMÉ**

Cette proposition de loi vise à permettre un système de fin de carrière simplifié et plus favorable.

En vue d'accroître le "travail faisable" et de réduire le nombre de malades de longue durée, l'âge auquel il est permis de prétendre à des emplois de fin de carrière est ramené à 55 ans pour tout le monde.

Afin de faire face aux conséquences sociales de la vague de faillites et de restructurations provoquée par la crise du coronavirus, l'âge de la prépension est ramené à 58 ans. Cet âge est temporairement – jusqu'à la fin 2022 – ramené à 55 ans spécifiquement pour les entreprises en difficulté et en restructuration.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe een gunstiger en eenvoudiger eindeloopbaansysteem mogelijk te maken.

Met het oog op meer "werkbaar werk", en om aantal langdurig zieken te verminderen, worden de landingsbanen teruggebracht voor iedereen vanaf 55 jaar.

Om de sociale gevolgen van de golf aan faillissementen en herstructurerings op te vangen naar aanleiding van de coronacrisis, wordt de brugpensioenleeftijd teruggebracht naar 58 jaar. Specifiek voor bedrijven in moeilijkheden en herstructurering wordt deze leeftijd tijdelijk – tot eind 2022 – teruggebracht naar 55 jaar.

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

24 mars 2021

PROPOSITION DE LOI**favorisant le travail faisable et
le droit au repos en fin de carrière**(déposée par
M. Gaby Colebunders et consorts)**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

24 maart 2021

WETSVOORSTEL**voor werkbaar werk en recht op rust
aan het einde van de loopbaan**(ingediend door
de heer Gaby Colebunders c.s.)**RÉSUMÉ**

Cette proposition de loi vise à permettre un système de fin de carrière simplifié et plus favorable.

En vue d'accroître le "travail faisable" et de réduire le nombre de malades de longue durée, l'âge auquel il est permis de prétendre à des emplois de fin de carrière est ramené à 55 ans pour tout le monde.

Afin de faire face aux conséquences sociales de la vague de faillites et de restructurations provoquée par la crise du coronavirus, l'âge de la prépension est ramené à 58 ans. Cet âge est temporairement – jusqu'à la fin 2022 – ramené à 55 ans spécifiquement pour les entreprises en difficulté et en restructuration.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel strekt ertoe een gunstiger en eenvoudiger eindeloopbaansysteem mogelijk te maken.

Met het oog op meer "werkbaar werk", en om aantal langdurig zieken te verminderen, worden de landingsbanen teruggebracht voor iedereen vanaf 55 jaar.

Om de sociale gevolgen van de golf aan faillissementen en herstructurerings op te vangen naar aanleiding van de coronacrisis, wordt de brugpensioenleeftijd teruggebracht naar 58 jaar. Specifiek voor bedrijven in moeilijkheden en herstructurering wordt deze leeftijd tijdelijk – tot eind 2022 – teruggebracht naar 55 jaar.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
cdH	: centre démocrate Humaniste
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant – Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de numering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La crise économique qui va de pair avec la crise du coronavirus et qui se poursuivra après celle-ci a un impact profond sur de nombreuses personnes. Des milliers d'emplois ont déjà été perdus à la suite de licenciements collectifs chez Brussels Airlines (950 personnes), GlaxoSmithKline (720 emplois), Brantano (230 emplois), TAC (175 emplois), Ryanair (172 emplois), Bekaert (160 emplois), etc. Plusieurs milliers d'autres licenciements risquent de suivre. Qu'allons-nous faire: mettre en concurrence les travailleurs licenciés pour des emplois qui n'existent pas? Ou gérer cette crise en adoptant des mesures sociales?

Tous les délégués syndicaux vous diront comment ils réagissent en cas de licenciement collectif. Ils tentent tout d'abord de sauver un maximum d'emplois. Ensuite, ils s'efforcent d'éviter les licenciements secs en recourant à la prépension (régime de chômage avec complément d'entreprise ou RCC).

Les conséquences sociales d'un licenciement collectif ne sont pas négligeables. Les travailleurs touchés sont confrontés à la douleur d'être licenciés, à l'insécurité du marché du travail et à la crainte de ne pas pouvoir subvenir aux besoins de leur famille. On constate en outre que ce sont souvent des entreprises bénéficiaires qui profitent de la crise du coronavirus pour réduire les coûts et organiser des restructurations afin de garantir des bénéfices à leurs actionnaires. Il est donc logique que l'employeur apporte une contribution financière afin de limiter les conséquences socioéconomiques du licenciement.

Grâce à un complément d'entreprise versé par l'ancien employeur, la prépension ou RCC permet d'augmenter les allocations de chômage. La prépension génère ainsi une augmentation du revenu net du travailleur licencié comprise entre 22,57 et 57,65 %.

Pour de nombreux travailleurs, la prépension n'est pas seulement une échappatoire en cas de restructuration et un moyen d'éviter la pauvreté; c'est aussi un "droit à la pension". Plus précisément un droit au repos et à la liberté à la fin de la vie. Nous ne sommes pas égaux devant la mort. On retrouve principalement au bas de l'échelle sociale des personnes qui ont commencé à travailler très tôt et qui exercent un métier lourd. Ces personnes vivent moins longtemps que celles situées en haut de l'échelle sociale. La différence peut atteindre 10 ans en termes d'espérance de vie et même 20 ans

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De economische crisis die samengaat en verder zal volgen op de coronacrisis heeft een diepe impact op heel veel mensen. Duizenden jobs zijn al verloren gegaan, via collectieve ontslagen bij Brussels Airlines (950 personeelsleden), GlaxoSmithKline (720 banen), Brantano (230 banen), TAC (175 banen), Ryanair (172 banen), Bekaert (160 banen) enz. Vele duizenden ontslagen dreigen nog te volgen. Wat gaan we doen: de ontslagen werknemers met elkaar laten concurreren voor jobs die er niet zijn? Of deze crisis aanpakken met sociale maatregelen?

Elke vakbondsafgevaardigde kan je vertellen hoe hij of zij omgaat met een collectief ontslag. Eerst en vooral: proberen zoveel mogelijk jobs te redden. Ten tweede: naakte ontslagen vermijden via het brugpensioen (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage of SWT).

De sociale gevolgen van een collectief ontslag zijn niet mals. De getroffen werknemers krijgen te maken met de pijn van hun afdanking, de onzekerheid op de arbeidsmarkt en de financiële zorgen om in de behoeften van hun gezin te voorzien. Vaak zijn het bovendien winstgevendende bedrijven die zich van de coronacrisis gebruik maken om in kosten te snijden en herstructureringen door te voeren om de winstcijfers voor de aandeelhouders veilig te stellen. Het is dan ook niet meer dan logisch dat de werkgever financieel bijdraagt om de sociaaleconomische gevolgen van het ontslag te beperken.

Dankzij een bedrijfstoelage die door de vroegere werkgever wordt betaald, maakt het brugpensioen of SWT het mogelijk de werkloosheidsuitkeringen te verhogen. Het brugpensioen levert voor de ontslagen werknemer zodoende een verhoging van het netto-inkomen op van 22,57 tot 57,65 procent.

Het brugpensioen is voor veel werknemers niet alleen een uitweg bij herstructurering en een middel om armoede te vermijden, het is ook een "recht op pensioen". Meer bepaald, een recht op rust en vrijheid aan het einde van het leven. We zijn niet gelijk voor de dood. Mensen aan de onderkant van de sociale ladder, die vaak jong zijn beginnen werken in een zwaar beroep, leven minder lang dan mensen aan de bovenkant van de sociale ladder. De verschillen lopen op tot 10 jaar. Wanneer we kijken naar de levensverwachting in goede gezondheid, dan lopen die verschillen zelfs op tot 20 jaar. De oorzaak ligt

en termes d'espérance de vie en bonne santé. Cela s'explique par les conditions de travail, les conditions de vie et l'accès aux soins de santé. Si nous voulons que chacun ait un droit égal au repos et à la liberté à la fin de sa vie, il faut prévoir des systèmes permettant aux travailleurs de partir plus tôt à la retraite.

Le gouvernement Michel a considérablement limité ces régimes. À partir du 1^{er} janvier 2021, l'âge légal auquel il est possible de prétendre au RCC est de 62 ans. Cet âge est de 60 ans dans le cas des entreprises en difficulté ou en restructuration. L'âge sera porté à 60 ans à partir du 1^{er} juillet 2021 pour les métiers lourds et les longues carrières. En outre, la "disponibilité sur le marché du travail" a été instaurée, ce qui a rendu *de facto* le RCC très peu attrayant pour nombre de travailleurs.

La suppression d'un droit social ne change rien à la réalité sociale. Les personnes qui sont malades, épuisées ou en fin de parcours professionnel cherchent des issues. Les différents secteurs de la sécurité sociale sont liés les uns aux autres. Ce sont des vases communicants. Le nombre de malades de longue durée augmente parallèlement à la limitation du droit à la pension et à la prépension.

La Belgique compte déjà près d'un demi-million de malades de longue durée, principalement en raison de problèmes de santé mentale, tels que le stress et le burn-out, conjointement avec des maladies physiologiques, telles que le mal de dos ou l'arthrose. Selon le prestataire de services RH Securex, la hausse du nombre de malades de longue durée est directement liée au relèvement de l'âge de la pension.

En plus de la masse des malades de longue durée, la masse des chômeurs prend à présent aussi de l'ampleur. La Banque nationale de Belgique estime que près de 100 000 postes de travail disparaîtront à la suite de la crise du coronavirus d'ici l'automne 2021. Dix pour cent des indépendants estiment qu'une faillite est probable voire très probable, ce qui augmentera encore la perte d'emplois dans le secteur privé. Les 100 000 chômeurs supplémentaires qui viendront s'ajouter aux 395 000 chômeurs complets actuels auront pour effet de porter le nombre de chômeurs à un demi-million. Selon les prévisions, l'économie ne retrouvera son niveau d'avant la crise qu'en 2023.

Afin d'atténuer l'impact social de cette vague de faillites et de restructurations, nous voulons ramener l'âge de la prépension à 58 ans. En particulier pour les entreprises en difficulté ou en restructuration, nous voulons, comme le réclament les syndicats, le ramener temporairement à 55 ans jusqu'à la fin de l'année prochaine.

bij de werkomstandigheden, de leefomstandigheden, de toegang tot gezondheidszorg. Als we een gelijkwaardig recht op rust en vrijheid willen geven aan het einde van ieders leven, dan moeten er systemen bestaan die werknemers vroeger op pensioen laten gaan.

De regering Michel heeft die systemen sterk ingeperkt. Vanaf 1 januari 2021 is de wettelijke leeftijd om op SWT te kunnen gaan 62 jaar. Voor bedrijven in moeilijkheden of herstructurering is dat 60 jaar. Voor zware beroepen en lange loopbanen wordt de leeftijd 60 jaar vanaf 1 juli 2021. Bovendien werd de "beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt" ingevoerd, wat het SWT voor veel werknemers *de facto* zeer onaantrekkelijk heeft gemaakt.

De sociale werkelijkheid verandert niet met de afschaffing van een sociaal recht. Mensen die ziek zijn, uitgeput of opgewerkt zoeken naar uitwegen. De verschillende sectoren van de sociale zekerheid zijn met elkaar verbonden. Het zijn communicerende vaten. Samen met het inperken van het recht op pensioen en brugpensioen steeg het aantal langdurig zieken.

België telt al bijna een half miljoen langdurig zieken. Mentale gezondheidsproblemen zoals stress en burn-out, samen met lichamelijke ziekten zoals rugpijn of artrose vormen de belangrijkste oorzaken. Volgens de HR-dienstverlener Securex is de stijging van het aantal langdurig zieken rechtstreeks verbonden met de verhoging van de pensioenleeftijd.

Bovenop het leger aan langdurig zieken groeit nu ook het leger van werklozen. De Nationale Bank van België schat dat er zowat 100 000 arbeidsplaatsen verloren zullen gaan door de coronacrisis tegen de herfst van 2021. Tien procent van de zelfstandigen denken dat een faillissement waarschijnlijk of zeer waarschijnlijk zal zijn, wat het verlies van banen in de privésector nog zal vergroten. 100 000 nieuwe werklozen bovenop de 395 000 voltijdse werklozen die er nu al zijn, brengt de teller ook daar op een half miljoen werknemers. De prognoses geven aan dat de economie pas in 2023 weer op het niveau van voor de crisis zal komen.

Om de sociale gevolgen van de golf aan faillissementen en herstructureringen op te vangen, willen wij de brugpensioenleeftijd terugbrengen naar 58 jaar. Specifiek voor de bedrijven in moeilijkheden en herstructurering willen we ze net zoals de vakbonden vragen, tijdelijk – tot eind 2022 – terugbrengen naar 55 jaar.

Enfin, nous souhaitons aussi réduire le nombre élevé de malades de longue durée en ramenant à 55 ans pour tous les travailleurs l'âge auquel il est permis de prétendre à des emplois de fin de carrière, ce qui ne pourra que promouvoir "le travail faisable" pour les plus de 55 ans. Moins de la moitié de tous les travailleurs en Flandre déclarent avoir un "travail faisable". Un travailleur sur deux parle de problèmes majeurs, un sur sept d'un stress problématique aigu induit par le travail. Les chiffres se dégradent en outre au fil du temps. Les plus de 55 ans constituent un groupe très vulnérable à cet égard.

Le gouvernement Michel a privé une multitude de travailleurs des emplois de fin de carrière à partir de 55 ans. Nous souhaitons les autoriser de nouveau à y prétendre, avec un complément de l'ONem. Seules les personnes qui ont un revenu élevé ou un compte d'épargne bien garni peuvent se permettre de travailler volontairement à mi-temps. Les autres, non. Le travail faisable en fin de carrière redevient ainsi un privilège. C'est ce que nous voulons empêcher.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Art. 2

Aux termes de l'article 132 de la loi du 1^{er} août 1985, le gouvernement peut déterminer les modalités du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC). Nous y ajoutons que la limite d'âge ne peut toutefois pas être supérieure à 58 ans ou à 55 ans, jusqu'au 31 décembre 2022, en cas de restructuration ou pour toute entreprise en difficulté.

Art. 3

L'article 103^{quater} de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales prévoit que le gouvernement peut fixer les conditions et les règles ouvrant le droit à une allocation supplémentaire en cas de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps. La limite d'âge pour pouvoir bénéficier d'une allocation supplémentaire est actuellement fixée à 60 ans. Cet article vise à ramener cette limite à 55 ans.

Art. 4

L'article 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise définit les règles générales ouvrant le droit au RCC. Il dispose que le travailleur doit être âgé de 60 ans et plus

Tot slot willen we ook iets doen aan het grote aantal langdurig zieken, door de landingsbanen voor iedereen terug te installeren vanaf 55 jaar. Dat kan het "werkbaar werk" voor 55-plussers alleen maar ten goede komen. Minder dan de helft van alle werknemers in Vlaanderen zegt "werkbaar werk" te hebben. Eén op twee werknemers spreekt over belangrijke knelpunten, één op zeven over acuut problematische werkstress. De cijfers verslechteren bovendien doorheen de tijd. Vijfenvijftigplussers vormen daarin een zeer kwetsbare groep.

De regering Michel heeft de landingsbanen vanaf 55 jaar afgeschaft voor heel veel werknemers. Wij willen ze terug toelaten, mét een bijpassing van de RVA. Wie een hoog inkomen heeft of een dikke spaarboek kan vrijwillig halftijds geen werken. Wie dat niet heeft, kan dat niet. Zo wordt werkbaar werk aan het einde van de loopbaan terug een privilege. Dat willen we vermijden.

ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Art. 2

Artikel 132 van de wet van 1 augustus 1985 zegt dat de regering de modaliteiten van het SWT mag bepalen. Wij voegen daar aan toe dat de leeftijdsvoorwaarde echter niet hoger mag liggen dan 58 jaar en in geval van herstructurering of bedrijf in moeilijkheden niet hoger dan 55 jaar tot 31 december 2022.

Art. 3

Artikel 103^{quater} van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen zegt dat de regering de voorwaarden en regels mag bepalen waarbij iemand recht heeft op een bijkomende vergoeding in geval van tijdscrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking. Nu ligt de leeftijdsgrens waarop je recht hebt op een bijkomende vergoeding op 60 jaar. Met dit artikel willen we die leeftijd op 55 jaar brengen.

Art. 4

Artikel 2 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfs-toeslag bepaalt de algemene regels om aanspraak te kunnen maken op SWT. Daarin staat men 60 jaar en

au moment de la fin du contrat de travail et pouvoir alors justifier de 30 ans de carrière professionnelle en tant que travailleur salarié. Ces conditions ont été modifiées par l'alinéa 2 afin que le régime général de prépension ne soit accessible qu'à partir de 62 ans et 40 ans de carrière pour les travailleurs, et 40 ans de carrière à partir de 2024 pour les travailleuses. Nous abrogeons ces dispositions. Nous simplifions la réglementation et ramenons la prépension à 58 ans avec 30 ans de carrière professionnelle pour les travailleurs de sexe masculin ou féminin.

Art. 5

Pour simplifier la réglementation relative au RCC, nous abrogeons l'article 3 du même arrêté royal. Dès lors que nous optons pour un accès clair et simple à la prépension, conformément aux dispositions de l'article 4 de notre proposition de loi, nous supprimons l'article 3, qui énumère toutes les exceptions. Personne ne perdra d'ailleurs aucun droit à la suite de cette modification, étant donné que nous assouplissons les conditions d'accès au régime général.

Art. 6

L'article 18, § 7, du même arrêté royal fixe l'âge de l'accès à la prépension pour les travailleurs de toute entreprise en difficulté ou en restructuration. Les points 5° à 9° du § 7, alinéa 2, relèvent progressivement l'âge d'accès au RCC pour les travailleurs de toute entreprise en difficulté, et ce jusqu'à 60 ans à partir du 1^{er} janvier 2020. Notre volonté étant de ramener l'âge minimum d'accès à ce régime à 55 ans jusqu'à la fin décembre 2022, nous abrogeons les points 5° à 9° et les points 1° à 5° de l'alinéa 3. Les alinéas 8 et 9 prévoient des possibilités de dérogation par voie de convention collective. Toutefois, l'obligation de relever progressivement l'âge d'accès au RCC pour atteindre 60 ans en 2020 y est maintenue, ce qui est contraire aux intentions de la présente proposition de loi. Nous abrogeons dès lors également ces dispositions.

Art. 7

L'article 22 du même arrêté royal traite de l'obligation de disponibilité adaptée incombant aux prépensionnés. Dès lors que cette disposition représente un recul social important pour les prépensionnés, nous l'abrogeons.

ouder moet zijn op het ogenblik van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en dat men 30 jaar beroepsverleden als loontrekkende moet kunnen rechtvaardigen. Die voorwaarden worden in § 2 aangepast zodat het brugpensioen algemeen stelsel pas mogelijk is op 62 jaar met 40 jaar beroepsverleden voor werknemers en 40 jaar beroepsverleden vanaf 2024 voor werknemers. Die bepalingen schrappen wij. We vereenvoudigen de regelgeving en brengen het brugpensioen op 58 jaar met 30 jaar beroepsverleden voor zowel werknemers als werknemers.

Art. 5

Om de regelgeving omtrent het SWT te vereenvoudigen, heffen we artikel 3 van hetzelfde koninklijk besluit op. We kiezen voor een heldere en eenvoudige toegang tot het brugpensioen volgens de bepalingen in artikel 4 van ons wetsvoorstel, vandaar dat we artikel 3 waarin alle uitzonderingen opgelijst staan schrappen. Niemand zal hierdoor trouwens rechten verliezen, gezien we de toelatingsvoorwaarden tot het algemeen stelsel versoepelen.

Art. 6

Artikel 18, § 7 van hetzelfde koninklijk besluit bepaalt de leeftijdsvoorwaarde waarop het brugpensioen mogelijk is in geval van onderneming in moeilijkheden of in herstructurering. De bepalingen 5° tot en met 9° in het tweede lid trekken de leeftijd waarop SWT mogelijk is bij bedrijf in moeilijkheden geleidelijk op tot 60 jaar vanaf 1 januari 2020. Wij willen de minimumleeftijd op 55 jaar brengen tot eind december 2022. Daarom schrappen we die bepalingen. Idem voor de bepalingen 1° tot en met 5° in het derde lid. Het achtste en negende lid bepalen dat er uitzonderingen gemaakt kunnen worden via een collectieve arbeidsovereenkomst. De minimumleeftijd moet echter wel geleidelijk aan verhoogd worden ten einde de leeftijd van 60 jaar te bereiken in 2020. Dit is in tegenspraak met de bedoeling van dit wetsvoorstel, daarom worden deze bepalingen opgeheven.

Art. 7

Artikel 22 van hetzelfde koninklijk besluit gaat over de aangepaste beschikbaarheid voor de bruggepensioneerden, die bepaling betekent een serieuze sociale achteruitgang voor de bruggepensioneerden. Daarom heffen we die op.

Art. 8

L'objectif de la présente proposition de loi est de permettre la mise en place d'un régime de fin de carrière plus favorable et plus simple incluant aussi le crédit-temps de fin de carrière. À l'heure actuelle, seuls les travailleurs âgés de 60 ans ou plus ont droit à une allocation d'interruption non assortie d'une durée maximale. En modifiant l'article 6 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, nous étendons ce droit aux travailleurs âgés de 55 ans ou plus.

Gaby COLEBUNDERS (PVDA-PTB)
Nadia MOSCUFO (PVDA-PTB)
Sofie MERCKX (PVDA-PTB)
Peter MERTENS (PVDA-PTB)
Steven DE VUYST (PVDA-PTB)
Raoul HEDEBOUW (PVDA-PTB)
Maria VINDEVOGHEL (PVDA-PTB)
Roberto D'AMICO (PVDA-PTB)
Marco VAN HEES (PVDA-PTB)

Art. 8

Bedoeling van dit wetsvoorstel is om een gunstiger en eenvoudiger eindeloopbaansysteem mogelijk te maken. Landingsbaan tijdskrediet hoort daar ook bij. Op dit moment hebben enkel werknemers van 60 jaar of ouder recht op onderbrekingsuitkering zonder maximumduur. Door art. 6 van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, aan te passen maken we dit mogelijk vanaf 55 jaar.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans l'article 132 de la loi du 1^{er} août 1985 portant des dispositions sociales, modifié en dernier lieu par la loi du 12 mai 2014, les modifications suivantes sont apportées:

a) dans l'alinéa 1^{er}, les mots "travailleur âgé licencié" sont remplacés par les mots "travailleur licencié âgé de 58 ans au moins";

b) entre l'alinéa 1^{er} et l'alinéa 2, qui devient l'alinéa 3, il est inséré un alinéa, rédigé comme suit:

"Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, est également éligible, jusqu'au 31 décembre 2022, le travailleur âgé de 55 ans au moins s'il est licencié dans une entreprise visée aux articles 14 et 15 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise."

Art. 3

À l'article 103^{quater}, alinéa 2, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 18 juillet 2019, l'alinéa 2 est complété par les mots " , la condition d'âge ne pouvant être fixée à plus de 55 ans."

Art. 4

Dans l'article 2, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 30 décembre 2014, les modifications suivantes sont apportées:

a) dans l'alinéa 1^{er}, le nombre "60" est remplacé par le nombre "58";

b) les alinéas 2, 3, 4 et 5 sont abrogés.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 132 van de wet van 1 augustus 1985 houdende sociale bepalingen, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 12 mei 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) in het eerste lid worden de woorden "oudere ontslagen werknemer" vervangen door de woorden "ontslagen werknemer die minstens de leeftijd van 58 jaar heeft bereikt";

b) tussen het eerste en het tweede lid, dat het derde lid zal vormen, wordt een lid ingevoegd, luidende:

"In afwijking van het eerste lid komt tot 31 december 2022 ook de werknemer in aanmerking die minstens de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt, indien hij ontslagen wordt in een onderneming bedoeld in de artikelen 14 en 15 van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag."

Art. 3

Artikel 103^{quater}, tweede lid van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, laatstelijk gewijzigd door het koninklijk besluit van 18 juli 2019, wordt het tweede lid aangevuld met de woorden " , waarbij de leeftijdsvoorwaarde niet hoger mag liggen dan 55 jaar."

Art. 4

In artikel 2, § 1, van het koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, laatstelijk gewijzigd door het koninklijk besluit van 30 december 2014, worden volgende wijzigingen aangebracht:

a) in het eerste lid wordt het getal "60" vervangen door het getal "58";

b) het tweede, derde, vierde en vijfde lid worden opgeheven.

Art. 5

L'article 3 du même arrêté royal, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 8 octobre 2017, est abrogé.

Art. 6

Dans l'article 18, § 7, du même arrêté royal, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 8 octobre 2017, les modifications suivantes sont apportées:

- a) dans l'alinéa 2, le 5° est remplacé par ce qui suit: "5° jusqu'au 31 décembre 2022";
- b) dans le même alinéa, les 6° à 9° sont abrogés;
- c) dans l'alinéa 3, la première phrase est complétée par les mots "et avant le 31 décembre 2022";
- d) dans le même alinéa, la deuxième phrase est abrogée;
- e) les alinéas 8 et 9 sont abrogés.

Art. 7

L'article 22 du même arrêté royal est abrogé.

Art. 8

Dans l'article 6 de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 15 février 2019, les modifications suivantes sont apportées:

- a) dans les §§ 1^{er}, 2 et 3, le nombre "60" est chaque fois remplacé par le nombre "55";
- b) le § 5 est abrogé.

Art. 5

Artikel 3 van hetzelfde koninklijk besluit, laatstelijk gewijzigd door het koninklijk besluit van 8 oktober 2017, wordt opgeheven.

Art. 6

In artikel 18, § 7, van hetzelfde koninklijk besluit, laatstelijk gewijzigd door het koninklijk besluit van 8 oktober 2017, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

- a) in het tweede lid wordt de bepaling onder 5° vervangen als volgt: "5° tot 31 december 2022";
- b) in hetzelfde lid worden de bepalingen onder 6° tot en met 9° opgeheven;
- c) in het derde lid wordt de eerste zin aangevuld met de woorden "en voor 31 december 2022";
- d) in hetzelfde lid wordt de tweede zin opgeheven;
- e) het achtste en negende lid worden opgeheven.

Art. 7

Artikel 22 van hetzelfde koninklijk besluit wordt opgeheven.

Art. 8

In artikel 6 van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, laatstelijk gewijzigd door het koninklijk besluit van 15 februari 2019, worden volgende wijzigingen aangebracht:

- a) in paragraaf 1, paragraaf 2 en paragraaf 3 wordt het getal "60" telkens vervangen door het getal "55";
- b) paragraaf 5 wordt opgeheven.

Art. 9

Le Roi peut modifier, abroger ou remplacer les dispositions modifiées par les articles 4 à 8.

16 mars 2021

Gaby COLEBUNDERS (PVDA-PTB)
 Nadia MOSCUFO (PVDA-PTB)
 Sofie MERCKX (PVDA-PTB)
 Peter MERTENS (PVDA-PTB)
 Steven DE VUYST (PVDA-PTB)
 Raoul HEDEBOUW (PVDA-PTB)
 Maria VINDEVOGHEL (PVDA-PTB)
 Roberto D'AMICO (PVDA-PTB)
 Marco VAN HEES (PVDA-PTB)

Art. 9

De Koning kan de bepalingen gewijzigd door de artikelen 4 tot en met 8 opnieuw wijzigen, opheffen of vervangen.

16 maart 2021